

## PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LPP RRI SORONG

Oleh :

**Dessy Angela Magdalena Lontoh,**  
Manajemen, Ekonomi, Universitas Kristen Papua  
Email : desiqlonto@gmail.com

**Andrei Maryen,**  
**Lili Sarce Joi Sapari**  
Manajemen, Ekonomi, Universitas Kristen Papua

---

### Article Info

#### Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

---

### Abstract

*This study aims to determine the effect of communication on employee job satisfaction LPP RRI Sorong. Population and the sample in this study were all employees in the LPP RRI Sorong forty people. The analytical technique used is simple linear regression analysis and hypothesis testing using SPSS. The results of linear regression analysis then obtained the equation  $Y = 11,035 + 0,444x$ , where  $a = 11,035$  is a constant value and the result of t-test analysis shows that partially the communication variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a significant value of  $0,00 < 0,05$ , score  $t_{count} = 4.449 >$  from  $t_{count} = 1,686$  which means  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected.*

---

### Keyword :

*communication and job satisfaction*

---

## 1. PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan suatu perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif seorang karyawan, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. alat-alat yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tidak akan bermanfaat bagi perusahaan, jika peran aktif seorang karyawan tidak di ikuti serta. Dalam mengatur seorang karyawan sedikit sulit, karena itu mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda dalam sebuah perusahaan. (Malayu Hasibuan)

Komunikasi dalam suatu perusahaan adalah penentu sebuah keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan. dengan adanya komunikasi maka akan terjadi timbal balik dari masing-masing karyawan dalam perusahaan baik berupa sebuah perintah, saran, pendapat dan kritik. salah satu masalah yang sering

terjadidalam sebuah perusahaan ialah tidak ada terjalinnya komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya. (Made P.P Saputra dan I Gusti Ayu Dewi) pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya komunikasi antar sesama karyawan. dalam hal ini komunikasi memiliki bagian dalam kehidupan kerja perusahaan (Didi Wandu, Suhroji Adha dan Iyah Asriyah 2019)

Kepuasan kerja menurut Luthfi merupakan factor untuk mendapatkan sebuah hasil kerja yang baik. Setiap orang yang bekerja dalam perusahaan pastinya akan memperoleh kepuasan kerja dimanapun tempat orang tersebut bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamaratakan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Didi Wandu, Suhroji Adha dan Iyah Asriyah 2019). Jika seorang karyawan mencintai pekerjaannya maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik dan ada rasa puas bagi karyawan tersebut. kepuasan kerja sangat di perhatikan dalam suatu perusahaan untuk terlaksana

sebuah pekerjaan yang dikerjakan seorang karyawan (Ainun Khulfatya, 2019)

Berdasarkan uraian diatas, sebuah peningkatan kepuasan kerja pada suatu perusahaan, setiap atasan pada suatu perusahaan selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawannya sehingga pekerjaannya dapat menghasilkan kerja yang baik dan menciptakan kepuasan kerja. Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam melakukan proses pekerjaan tentunya berasal dari adanya interaksi antara motif dengan factor-faktor situasi lingkungan tersebut yang dihadapi dan dapat ditingkatkan melalui hubungan komunikasi yang baik. Dengan ada hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja yakni semakin besar terjalin komunikasi yang baik, maka semakin besar terbentuknya kesuksesan dari hasil kepuasan kerja.

RRI Sorong mengudara secara resmi di kawasan Sorong pada tanggal 1 Mei 1963 dimana 3 tahun sebelumnya RRI Sorong sudah mengudara dengan nama “ Radio Omreop Nieuw Guinea “ (RONG) dengan status Regional Radio Republik Indonesia (RRI) Sorong bergerak dalam bidang penyiaran. Dengan begitu untuk menjalankan perusahaan ini dibutuhkan beberapa karyawan, bukan hanya karyawan yang bekerja dibagian penyiaran, Sdm, Lpu dan Pemberitaan diperlukan agar sebuah perusahaan tetap berjalan. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia, komunikasi antar karyawan dan juga kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan, dalam hal ini biasanya pembuatan DAS (daftar acara siaran) perlunya komunikasi antar karyawan bagaikan Siaran dan Lpu dalam menyusun acara yang akan disajikan dalam pro 1 maupun pro 2, jikalau komunikasi tidak berjalan baik maka acara siaran akan berantakan dan tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Komunikasi**

Secara etimologis menurut asal kata komunikasi berasal dari bahasa latin “*comunicatio*”, berarti sama makna mengenai satu hal. Komunikasi ialah sebuah proses penyampaian pernyataan kepada orang lain. komunikasi juga merupakan sebuah proses

penyampaian pesan dari seorang kepada orang lain, untuk memberikan atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku secara lisan maupun melalui media (Wilda Sihilda, 2014) dalam hal ini komunikasi yang berupa pesan harus disampaikan dengan baik agar penerima pesan dapat menerimanya dan memahami pesan tersebut, (Makarawung Seidy, 2018) Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi.<sup>1</sup> Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja instansi yang sehat dan transparan.<sup>2</sup> komunikasi adalah suatu hubungan dua orang atau lebih secara timbal balik dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna berupa simbol-simbol atau kata-kata yang tepat, (Fauzi Abubakar, 2015)

### **Indicator Komunikasi**

(1) Kejelasan (*clarity*), ialah bahasa ataupun sebuah informasi yang disampaikan dengan jelas; (2) Ketepatan (*accuracy*), ialah suatu bahasa dan informasi yang akan disampaikan betul-betul akurat; (3) Konteks (*context*), ialah suatu informasi yang disampaikan harus melihat keadaan dan lingkungan komunikasi; (4) Alur (*flow*), ialah sebuah bahasa yang sangat diperlukan dalam menjalin komunikasi yang efektif; (5) Budaya (*culture*), ialah aspek ini tidak menyangkut bahasa dan informasi tetapi menyangkut tata krama dan etika seseorang dalam menyampaikan informasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil dari persepsi seorang karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan yang mereka dapat memberikan keadaan emosional seorang karyawan. Kepuasan kerja tentu akan mendorong karyawan untuk berprestasi kerja yang lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomis dan psikologis yang lebih tinggi, apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa, bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasi (Irma Sari, 2014) Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaan (Dimas Oka Ardiasyah, 2016) Seorang Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan

cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan (Nimas Ayu, Aulia Pitasari dan Mirwan Surya Perdhana, 2018) Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, 2019)

#### **Indicator Kepuasan Kerja**

- (1) Gaji, yaitu bayaran yang di terima karyawan akibat pelaksanaan pekerjaan;
- (2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut apakah memiliki kepuasan tersendiri;
- (3) Rekan sekerja, yaitu teman sekerja yang senantiasa berinteraksi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan juga akan merasakan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak;
- (4) Atasan, yaitu seseorang yang memimpin sebuah perusahaan dan selalu memberi arahan dalam melaksanakan pekerjaan
- (5) Promosi, yaitu seorang karyawan dapat berkembang melalui naiknya jabatan dengan melakukan sebuah peningkatan dalam melakukan suatu pekerjaan (Daniel Sylvester Simanjuntak, 2017)

#### **Hipotesis**

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan LPP RRI Sorong.

H1 : Ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan LPP RRI Sorong.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya, penelitian kuantitatif banyak penuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan hasil (Desy Ernika, 2018)

#### **Sampel**

Sampel pada penelitian berjumlah 40 orang, yang merupakan karyawan LPP RRI Sorong.

#### **Variabel Komunikasi (X)**

(1) Kejelasan (clarity), ialah bahasa ataupun sebuah informasi yang disampaikan dengan jelas; (2) Ketepatan (accuracy), ialah suatu bahasa dan informasi yang akan di sampaikan betul-betul akurat; (3) Konteks (context), ialah suatu informasi yang disampaikan harus melihat keadaan dan lingkungan komunikasi; (4) Alur (flow), ialah sebuah bahasa yang sangat diperlukan dalam menjalin komunikasi yang efektif; (5) Budaya (culture), ialah aspek ini tidak menyangkut bahasa dan informasi tetapi menyangkut tata krama dan etika seseorang dalam menyampaikan informasi (Nurmah Fudzah, Syaiful Bahri, Leylia Khairani, 2020)

#### **Variabel Kepuasan Kerja**

1. Gaji, yaitu bayaran yang di terima karyawan akibat pelaksanaan pekerjaan.

2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut apakah memiliki kepuasan tersendiri.

3. Rekan sekerja, yaitu teman sekerja yang senantiasa berinteraksi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan juga akan merasakan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak.

4. Atasan, yaitu seseorang yang memimpin sebuah perusahaan dan selalu memberi arahan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Promosi, yaitu seorang karyawan dapat berkembang melalui naiknya jabatan dengan melakukan sebuah peningkatan dalam melakukan suatu pekerjaan

#### **Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut azuar juliandi analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Analisis kuantitatif biasanya juga dimengerti dengan pola umum yang mewakili simbol-simbol statistik, yang dikenal dengan istilah notasi, variasi dan koefisien (Rifa Abubakar)

#### **Uji Validitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Ainun Khulfatya, 2019) adapun rumus yang digunakan dalam mengukur validitas tergantung skala pengukuran data yang digunakan. Jika data berupa non-dikotomi, pengukuran validitasnya menggunakan *product moment* (Rifa Abubakar, 2019)

Rumus yang digunakan yaitu:

$$r^{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r^{xy}$  = Koefisien korelasi person antar item yang akan digunakan dengan variable yang bersangkutan

X = Jumlah nilai total

Y = Jumlah nilai butir

n = Jumlah responden dalam uji coba instrument

Maka sebuah korelasi product moment dilambangkan (r) koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. jika suatu koefisien yang bernilai 0 mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan antara instrumen dengan kriterianya. semakin tinggi nilai koefisien validitas suatu instrumen, maka semakin baik instrumen tersebut.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Arikunto mengemukakan bahwa “reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. <sup>3</sup>Jika sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas ( *alpha cronbach* ) lebih besar dari 0.60.

Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] - \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

#### Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta pengaruh dominan dari Variabel–variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis Regresi sederhana menurut Sugiyono adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

X : Komunikasi

a : Konstanta

b : koefisien regresi

#### Uji t

Uji t disebut juga sebagai uji signifikan individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependet secara parsial (Dimas Okta Ardiansyah, 2016) Adapun rumus yang digunakan menurut sugiyono dalam menguji hipotesis dalam uji t adalah sebagai berikut :

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

r : korelasi

Inin : banyaknya sampel

t : tingkat signifikan *thitung* yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel *ttabel*

kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t dengan melihat asumsi sebagai berikut:

1) Interval keyakinan  $\alpha = 0,05$

2) Derajat kebebasan =  $n-2$

Dilihat dari hasil t tabel hasil hipotesis *thitung* dibandingkan dengan *ttabel* dengan kriteria uji sebagai berikut:

1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

(berepengaruh)

2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak diterima)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,676	0,320	Valid
X2	0,764	0,320	Valid

X3	0,819	0,320	Valid
X4	0,855	0,320	Valid
X5	0,761	0,320	Valid

*Sumber data : data yang diolah*

berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel (0,320). dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai komunikasi dinyatakan Valid.

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,421	0,320	Valid
Y2	0,553	0,320	Valid
Y3	0,672	0,320	Valid
Y4	0,557	0,320	Valid
Y5	0,447	0,320	Valid

*Sumber data : data yang diolah*

berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel (0,320). dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai kepuasan kerja dinyatakan Valid.

#### Uji Reliability

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20. Diperoleh hasil pengujian reabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*

Variabel	CA	Syarat	Kesimpulan
Komunikasi (X)	0,837	0,6	Realibel
Kepuasan kerja (Y)	0,761	0,6	Realibel

*Sumber data : data yang diolah*

Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas nilai *cronbach alpha* sebesar 0,837. Untuk variabel komunikasi sangat reliabel. Nilai 0,761 untuk kepuasan kerja sangat reliabel.

#### Regresi Linier Sederhana

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Error Std.			
1 (Constant)	11.035	2.480		4.449	.000
TOTAL_X	.444	.113	.539	3.943	.000

Berdasarkan tabel coefficient diperoleh persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut :

$$Y = 11.035 + 0,444x$$

Maka dapat diinterpretasi sebagai berikut : (1) nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 11.035 tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent (komunikasi) dan variabel dependent (kepuasan kerja). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (variabel komunikasi) tidak mengalami perubahan (atau bernilai 0), maka nilai kepuasan kerja adalah 11.035; (b) nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0,444. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (berbanding lurus) dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Hal ini berarti bahwa jika variabel independent (variabel komunikasi) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel dependent (variabel Y, kepuasan kerja) mengalami kenaikan sebesar 0,444. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

#### Uji t

Berdasarkan hasil uji t, koefisien regresi signifikan karena t hitung > t tabel (3,943 > 1,686).

Berdasarkan hasil uji t, dapat ditentukan pengaruh atau tidak pengaruh variabel X terhadap variabel Y. adapun pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, sebagai berikut : (1) jika nilai t hitung < t tabel maka H0 di terima dan Ha di tolak, yang berate tidak ada pengaruh antara variabel independent (komunikasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja); (2) jika t hitung > t tabel maka H0 di tolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independent (variabel komunikasi) terhadap variabel dependen (variabel kepuasan kerja).

Setelah dilakukan uji dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil uji t sebesar 3.943 jika dibandingkan dengan t tabel, dengan df (degree of freedom) sebesar,  $df=n-1=40-1=39$ . Maka diperoleh nilai pada t tabel sebesar 1.686, maka dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel dengan demikian diputuskan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel komunikasi (x) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (y)

## 5. KESIMPULAN

Setelah dilakukan uji dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil uji t sebesar 3.943 jika dibandingkan dengan t tabel, dengan df (degree of freedom) sebesar,  $df=n-1=40-1=39$ . Maka diperoleh nilai pada t tabel sebesar 1.686, maka dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel dengan demikian diputuskan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel komunikasi (x) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (y)

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, manajemen sumber daya manusia ,Drs.H.Malayu S.P. Hasibuan
- Abubakar, Fauzi, ‘Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Dosen Dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar Dan Prestasi Akademik Mahasiswa Effect of Interpersonal Communication Between Lecturer and Students of Learning and Achievement Motivation for Students’, 18.1 (2015), 53–62
- Ainun Khulfatya, ‘Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare Ainun Khulfatya<sup>1</sup> Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM’, 2019, 1–17
- Ardiansyah, Dimas Okta, ‘Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja’, *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3.1 (2016), 16–30  
<<https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>>
- Ayu, Nimas, Aulia Pitasari, and Mirwan Surya Perdhana, ‘KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR’, 7 (2018)
- Bank, P T, Pembangunan Daerah, Jawa Barat, Dan Banten, and Tbk Periode, ‘Jurnal E-Bis ( Ekonomi-Bisnis ) Pengaruh Net Interest Margin ( NIM ) Terhadap Return on Asset ( ROA ) Pada’, 4.1 (2020), 78–87
- Dr. Drs. H.Rifa’i Abubakar, M.A., *Pengantar Metodologi Penelitian*, Cetakan Pe (Yogyakarta, 2021)
- Ernika, Desy, ‘PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT .’, 4.2 (2016), 87–101
- Fudzah, Nurmah, Syaiful Bahri, and Leylia Khairani, ‘Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Pos Indonesia Kantor Regional I Medan The Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an I’, 1.3 (2020), 173–83
- Karyawan, Kerja, ‘PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN Dwi Agung Nugroho Arianto’, 177–85
- Kepuasan, Terhadap, Kerja Serta, and Dampaknya Kepada, ‘– 081362201111 Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi’, 10.2 (2018), 1–14
- Ma’ruf Abdullah, Prof H.M., and M Si, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cetakan I: (Yogyakarta)
- Organisasi, Komitmen, Terhadap Kinerja, and Pegawai Di, ‘No Title’, 2.4 (2020), 138–47
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina, ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, 3.1 (2019), 21–30
- Saputra, Made Pradnya Paramita, and I Gusti Ayu Dewi Adnyani, ‘Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.1 (2018), 1  
<<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>>
- Sari, Irna, ‘Stress Kerja ( X 1 ) Kepuasan Kerja ( Y ) Komunikasi ( X 2 )’, 21.11 (2014), 30–37
- Seidy, Makarawung, ‘Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado’, *Jurnal EMBA:*

- Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018), 3458–67
- Simanjuntak, Daniel Sylvester, ‘Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja’, 3.2 (2017), 6–13
- Suhilda, Wilda, ‘Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan’, *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 5.2 (2014), 40–51
- Wandi, Didi, Suhroji Adha, and Iyah Asriyah, ‘Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten’, *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2.2 (2019), 18–30, ISSN:1098-6596